POLITICA GESTIÓN ESTRÁTEGICA DEL TALENTO HUMANO

PERSONERIA MUNICIPAL DE VELEZ SANTANDER

INTRODUCCIÓN

El propósito de la Política de la Gestión estratégica de Talento humano es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano de la PERSONERIA MUNICIPAL DE VELEZ, enfocado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

La planeación del talento humano entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios, determinando las necesidades actuales y futuras, definiendo planes y programas específicos de personal.

El Plan de previsión del talento humano ocupa una posición importante dentro de la planeación del talento humano, siendo esta una herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras de personal, determinar las medidas de ingreso, de costos, de contar con personal idóneo y presupuesto asignado.

Con esta orientación la Entidad, elabora el Plan Estratégico de Talento humano, cumpliendo con lo establecido por el MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (ingreso, desarrollo y retiro) tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales con la comunidad del Municipio.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación.

OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de LA PERSONERIA MUNICIPAL DE VELEZ, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

- Mantener la planta optima que requiere la institución para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública**.**

ALCANCE

La Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano de LA PERSONERIA MUNICIPAL DE VELEZ SANTANDER inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos de previsión, vacantes, bienestar, capacitación, plan estratégico) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todo el personal (servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Capacitación: es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo a lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a completar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y eficaz desempeño del cargo.

- **Carrera Administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.

- **Clima Organizacional:** Forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad.

- **Competencias:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo, capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

- **Desarrollo Organizacional:** Estrategia que utiliza procesos de grupo para centrarse en la totalidad de la organización a fin de producir cambios planeados.

- **Empleo Público:** Se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.

- **Estudio de Cargas de Trabajo:** Conjunto de técnicas que pueden aplicarse para la medición de trabajos o tiempos de trabajo y determina la cantidad de personal requerido para la eficiente realización de las tareas derivadas de funciones asignadas a cada área.

- **Evaluación del Desempeño laboral:** Es una herramienta de gestión que con base en los juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

- **Incentivos:** Reconocer el desempeño en niveles de excelencia.

- **Manual de Funciones:** Es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos.

- **Nombramiento:** Acto administrativo por medio del cual se efectúa la designación de una persona en un cargo estableciendo una relación legal y reglamentaria con la administración.

- **Plan Institucional de Capacitación:** es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, desarrollo de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

- **Programa de Bienestar Laboral:** Los programas de bienestar social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.

- **Programa de Inducción:** Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.

- **Roles y responsabilidades:** La aplicación de este documento es responsabilidad de la Personeria).

MARCO LEGAL

Normatividad	**Tema**	**Proceso relacionado con la norma**
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Talento Humano
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Talento Humano
Decreto 189 del 26 de	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano

enero de 2004		
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general	Plan Institucional

ELABORACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA POLÍTICA

LA PERSONERIA MUNICIPAL DE VELEZ SANTANDER, se compromete con la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la entidad, incorporando los principios constitucionales e institucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia, respetando su naturaleza o forma de vinculación al realizar los procesos propios de la Gestión de los Recursos Humanos. Optimizando la Gestión Estratégica del talento Humano a través de la formulación y desarrollo de los planes de Previsión, Vacantes, Capacitación, Bienestar y Estratégico del Talento Humano.

CONDICIONES GENERALES

El talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades, por lo tanto, es importante que la gestión inicie a través de los siguientes Subcomponentes, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público:

- Planeación: Desde este Subcomponente se inicia el proceso de revisión del marco normativo aplicable al desarrollo del talento humano, el cual incorpora los siguientes aspectos.
- Ingreso: Acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación
- Desarrollo: Acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que

apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

- Retiro: Acciones orientadas a comprender las razones de la deserción del empleo público para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro o de readaptación laboral. La entidad debe garantizar que el conocimiento permanezca en la institución.

ARGUMENTOS TÉCNICOS

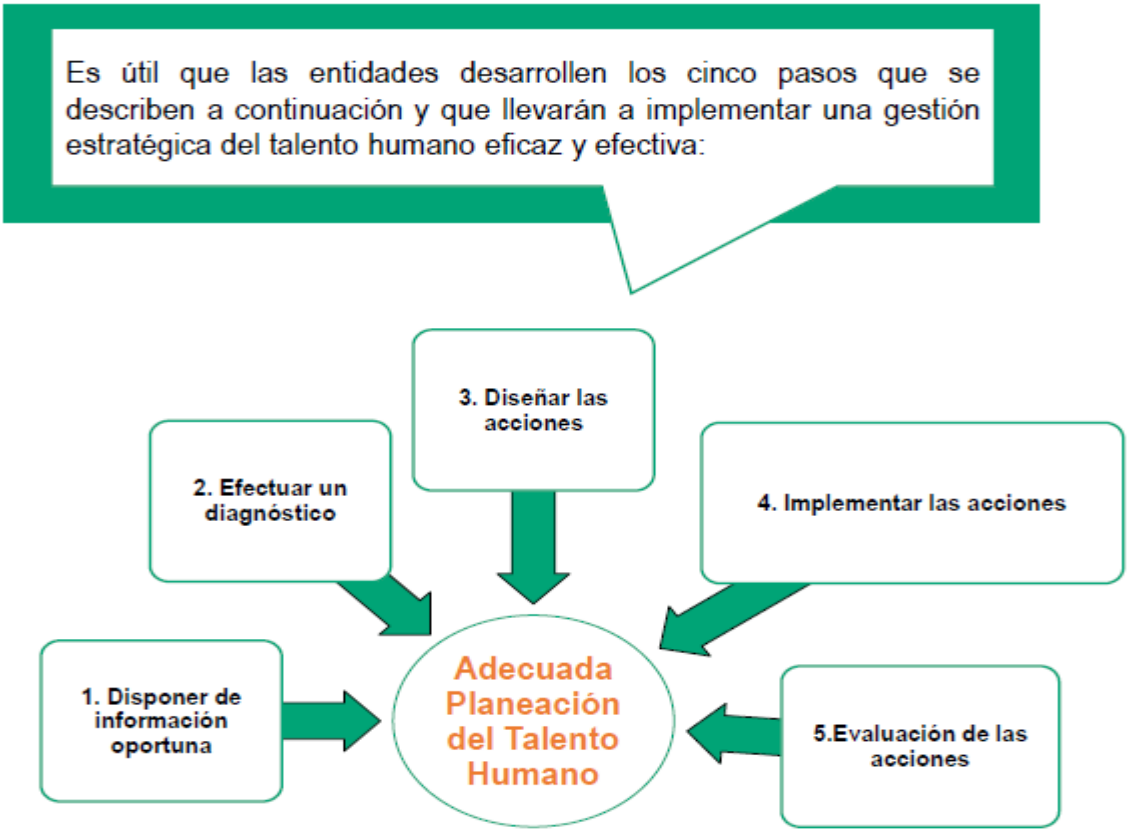
Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla, que presenta un comparativo de los diagnósticos.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES			
ACTIVIDADES PARA EL DISEÑO, ELABORACIÓN, MODIFICACIÓN DE UN PROCESO			
RESPONSABLE	**No**	**ACTIVIDAD**	**OBSERVACIÓN**
Personero, Talento Humano	**1**	Realizar el Plan Estratégico de Talento Humano (P) Realizar el Plan de vacantes (P) Realizar el Plan de Previsión Talento Humano (P) Realizar el Plan de Capacitación (P) Realizar el Plan Incentivos (P)	Planes de Talento Humano
Personero, Talento Humano	**2**	Estrategia de Vinculación a través de la ruta de la felicidad: Llevar a cabo el proceso de selección de personal permitiendo que el procedimiento de vinculación se destaque por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos.	Carpeta de seguimiento al proceso de selección de personal
Personero, Talento Humano	**3**	Estrategia de Programa de Bienestar a través de la ruta del crecimiento: Implementar programa Hacer Siempre las cosas bien (H)	Soportes del documento y de actividades realizadas.
Personero, Talento Humano	**4**	Estrategia de evaluación del desempeño. Implementar proceso de evaluación del desempeño y cumplimiento contractual,	Documento evaluación de desempeño e instrumento de medición.

			Planes de Mejoramiento
Personero, Talento Humano	**5**	Estrategia en el procedimiento de retiro a través de la ruta del servicio. Realizar estrategia para identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad.	Documento de Análisis causas de retiro

DIAGRAMA DE FLUJO DE LA OPERACIÓN



ACTIVIDADES DE CONTINGENCIA

Si alguna actividad no se cumple se debe realizar el Plan de Mejoramiento.

BIBLIOGRAFÍA.

- **MANUAL OPERATIVO SISTEMAS DE GESTIÓN** – modelo integrado de planeación y gestión.
- **DECRETO 443 de 1998**: Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.
- **DECRETO 1567 DE 1998:** Por el cual se crea el sistema Nacional de capacitación, y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **DECRETO 682 de 2001:** Por el cual se adopta el plan Nacional de Formación y capacitación de los servidores públicos.
- **LEY 734 DE 2002:** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- **LEY 909 DE 2004**: por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la Gerencia publica, y se dictan otras disposiciones.

Cargo	Responsables
Personero	NELSON FERNANDO MUÑOZ AYALA